Udskriftsdato: 20. december 2025

KEN nr 9027 af 15/12/2021 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - kompetence - arbejdsvilkår - afskedigelse - ej medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet	Journalnummer: 19-24598

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - kompetence - arbejdsvilkår - afskedigelse - ej medhold

J.nr. 19-24598

En elektronikmekaniker født i 1965 påstod sig udsat for forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med, at hun ikke var blevet tilbudt videreuddannelse, og at hun var blevet afskediget fra sin stilling. Elektronikmekanikerens ansættelsesforhold var omfattet af Industriens Overenskomst, der indeholder et forbud mod forskelsbehandling på grund af alder, der som minimum svarer til bestemmelserne i beskæftigelsesdirektivet. Forskelsbehandlingsloven fandt derfor ikke anvendelse.

Forud for indbringelsen af sagen for Ligebehandlingsnævnet havde elektronikmekanikerens faglige organisation indbragt sagen for Afskedigelsesnævnet. Den faglige organisation hævede senere sagen med begrundelsen, at de ikke fandt sagen egnet til afgørelse ved en hovedforhandling i Afskedigelsesnævnet. Nævnet vurderede, at valget af Afskedigelsesnævnet som forum for tvistens løsning som udgangspunkt havde den virkning, at elektronikmekanikeren ikke efterfølgende kunne rejse samme krav ved Ligebehandlingsnævnet. Nævnet vurderede dog, at der konkret var grundlag for at fravige udgangspunktet, da elektronikmekanikeren blandt andet havde tilvejebragt oplysninger om baggrunden for, at den faglige organisation opgav at føre sagen videre i det fagretlige system. Nævnet behandlede derfor klagen. Klagen blev behandlet efter overenskomstens regler om forskelsbehandling på grund af alder.

Af de fremlagte notater og skemaer fra diverse afholdte møder og medarbejderudviklingssamtaler fremgik, at virksomheden var utilfreds med elektronikmekanikerens performance, og at hun generelt manglede kompetencer til at bestride stillingen. Nævnet vurderede herefter, at elektronikmekanikeren ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at hendes alder havde betydning for virksomhedens beslutning om ikke at tilbyde hende videreuddannelse og at afskedige hende fra sin stilling.

Elektronikmekanikeren fik derfor ikke medhold i klagen.

Klagen angår påstået forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med, at en elektronikmekaniker ikke blev tilbudt videreuddannelse, og at hun blev afskediget fra sin stilling hos den indklagede virksomhed.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var ikke i strid med Industriens Overenskomsts bestemmelser om forskelsbehandling på grund af alder, at klager ikke blev tilbudt videreuddannelse, og at hun blev afskediget fra sin stilling hos indklagede.

Sagsfremstilling

Klager, der er født i 1965, er tysk statsborger og uddannet som kommunikationselektroniker i Tyskland.

Klager blev pr. 2. maj 2001 ansat som elektronikmekaniker hos den indklagede virksomhed. Af ansættelseskontrakten fremgår blandt andet:

”Jobkategori

Elektronikmekaniker

…

Tiltrædelsesdato

2. maj 2001

…

Grundlønnen er aftalt til kr. 19127 ,- pr, måned, hertil kommer tillæg i henhold til lokalaftale om lønform.

…

Regler for opsigelse, overarbejde, løn ved S/H-dage og sygdom følger gældende lokalaftale (se bagsiden).

Overarbejdsbetaling, forskudstids-tillæg, tillæg for arbejde i holddrift, betaling for ude- og rejsearbejde og genetillæg

i øvrigt betales efter gældende overenskomst, samt eventuelle lokalaftaler.

…

Den normale ugentlige arbejdstid er i henhold til Industriens Overenskomst, samt eventuelle lokalaftaler.

For ansættelsesforholdet i øvrigt gælder Industriens Overenskomst (indgået mellem Dansk Industri og CO-industri), samt lokalaftale om ansættelsesvilkår.

DKDD Lokalaftale

Ansættelsesvilkår for ansatte under Industriens Overenskomst på [indklagede] (Funktionærlignende ansættelse)

…

Formål

Med det formål at aftale ansættelsesvilkår for alle ansatte

under Industriens Overenskomst er der enighed om, at medarbejdergrupper tilknyttet ovennævnte overenskomst, ansættes efter nærværende aftale.

§ 8. Fortolkningsudvalg

Stk. 1. Udvalget har til opgave at fortolke og løse eventuelle uoverensstemmelser med hensyn til overholdelse af intentionerne i aftalen.

…

9. Fagretslig behandling

Stk. 1. Eventuelle uoverensstemmelser vedrørende forståelse af de individuelle aftaler eller af nærværende retningslinjer behandles efter Overenskomstens regler for behandling af faglig strid. ”

Af hovedaftale mellem LO og DA af 31. oktober 1973 med ændringer pr. 1. januar 1993 fremgår blandt andet:

”**§ 4.**...

Stk. 3. Ved afskedigelse af en arbejdstager må vilkårligheder ikke finde sted, og klager over påståede urimelige afskedigelser kan derfor behandles efter nedenstående regler. Hovedorganisationerne anbefaler, at sager om påståede urimelige afskedigelser behandles hurtigst muligt af de berørte parter. Sager, i hvilke der nedlægges påstand om underkendelse af en

afskedigelse, skal så vidt muligt være afsluttet inden udløbet af den pågældende arbejdstagers opsigelsesvarsel.

– A Såfremt der foretages afskedigelse af en arbejdstager, der har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 9 måneder, har den pågældende arbejdstager ret til at begære skriftlig oplysning om grunden til afskedigelsen.

– B Hvis man fra arbejdstager side hævder, at afskedigelsen er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller virksomhedens forhold, kan afskedigelsen kræves behandlet lokalt mellem repræsentanter for virksomhedens ledelse og dens arbejdstagere. Den lokale forening skal være afsluttet inden for en frist af 14 dage fra underretning om afskedigelse. Såfremt arbejdsgiveren har afgivet åbenbart urigtige oplysninger om grunden til afskedigelsen, som er af væsentlig betydning for sagen, regnes ovennævnte frist fra det tidspunkt, hvor arbejdstagersiden blev eller burde være blevet bekendt med de korrekte oplysninger. Den lokale forhandling skal dog være afsluttet inden 3 måneder fra underretning om afskedigelsen.

– C Opnås der ikke herved enighed, skal der, hvis det interesserede fagforbund (eventuelt centralledelse) begærer sagen videreført, omgående optages forhandling mellem organisationerne.

– D Opnås der ikke herved enighed, har det interesserede fagforbund (eventuelt centralledelse) ret til at indgive klage til et af hovedorganisationerne nedsat afskedigelsesnævn. Klagen skal være Afskedigelsesnævnets sekretariat og den modstående organisation i hænde inden for en frist af 7 dage efter afslutningen af organisationernes forhandling. Regler om Afskedigelsesnævnets sammensætning og sagsbehandling fastsættes i en forretningsorden for nævnet.

– E Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet måtte finde, at den foretagne opsigelse er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller virksomhedens forhold, kan nævnet efter påstand herom underkende opsigelsen, medmindre samarbejdet mellem virksomheden og arbejdstageren har

lidt væsentlig eller må antages at lide væsentlig skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet. Finder nævnet, at opsigelsen er urimelig, men at ansættelsesforholdet alligevel ikke skal fortsætte, eller nedlægges der påstand om godtgørelse for en urimelig afskedigelse, jf. ovenfor, kan nævnet bestemme, at virksomheden skal betale den pågældende en godtgørelse. Størrelsen af denne skal afhænge af sagens omstændigheder og ancienniteten af den uberettiget afskedigede arbejdstager. Godtgørelsen kan ikke overstige 52 ugers løn beregnet efter den afskedigede arbejdstagers gennemsnitsfortjeneste gennem det sidste år.

– F Såfremt der for Afskedigelsesnævnet indbringes sager med påstand om, at der er sket en urimelig afskedigelse, og den afskedigede i henhold til lovgivningen har en anden retsstilling end i henhold til Hovedaftalens bestemmelser, skal Afskedigelsesnævnet efter påstand herom fra klageren lægge den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse. ”

I den indklagede virksomhed er der indgået lokalaftale om medarbejderudviklingssamtaler (MUS). Af lokalaftalen fremgår blandt andet herom:

”På [indklagede] ønsker vi, at alle medarbejdere trives, kontinuerligt udvikler sig i deres job og er bekendt med de forventninger, der stilles til dem.

…

MUS skal medvirke til den enkeltes løbende udvikling og afklaring af forhold i forhold til [indklagede] og den enkeltes behov for derved at bidrage til et godt arbejdsmiljø samt arbejdsglæde. ”

Derudover er der indgået lokalaftale med principper for kompetenceudvikling. Af lokalaftalen fremgår blandt andet herom:

”**1. Forudsætning**

…

Det er vigtigt for virksomheden, at medarbejderne udvikler sig i takt med ændrede markedsbetingelser, teknologier samt [indklagedes] valgte strategier. Derfor vil [indklagede] medvirke til, at medarbejderne vedbliver at være attraktive for [indklagede] og for arbejdsmarkedet generelt.

Vi tror på, at alle medarbejdere har vilje til forandring samt til en aktiv, personlig og faglig udvikling.

2. Formål

Formålet er at skabe rammer for en systematisk og målrettet kompetence-udvikling af medarbejderne, som en del af en livslang læring.

Uddannelse og udvikling bliver et middel til at nå de af virksomheden fastsatte mål, både kortsigtede og langsigtede.

Udvikling er således ikke kun knyttet til uddannelses- og kursusaktiviteter, men i lige så stor udstrækning til læringsaktiviteter i jobbet. Det kan f.eks. være igennem jobtræning, nye opgaver, sidemandsoplæring eller projekter. Det kan også være i form af jobskifte eller jobrotation.

…

3. Fælles ansvar

Det er et fælles ansvar at udvikle sig og vedligeholde kompetencer.

Det er lederens ansvar at sikre, at medarbejdernes potentiale udvikles i overensstemmelse med [indklagedes] og medarbejdernes konkrete behov. Det er medarbejdernes ansvar at sikre udvikling af eget potentiale og egne kompetencer i relation til egne ønsker og behov.

…

4. Fastlæggelse og iværksættelse af kompetenceudviklingsaktiviteter

Kompetenceudviklingsaktiviteter iværksættes for at opfylde gensidige behov.

Det er lederens ansvar at identificere det samlede kompetencebehov i egen afdeling. Kompetencebehovet er en konsekvens af afdelingens og virksomhedens

opgaver, mål og strategi samt samfundsudvikling (som f.eks. digitalisering, globalisering mm.).

Behovsafklaring finder blandt andet sted i forbindelse med de fastsatte medarbejdersamtaler (som f.eks. MUS, IDP eller lignende). Medarbejderens ønske og afdelingens mål afstemmes, før eventuelle kompetenceudviklingsaktiviteter

beskrives, planlægges og gennemføres.

Ud fra behovet skal medarbejdere og ledelse i fællesskab planlægge og iværksætte kompetenceudviklingsaktiviteter. ”

Af de personalepolitiske principper fremgår blandt andet:

”[Indklagede] støtter op om den enkelte medarbejders personlige og faglige udvikling med henblik på, at medarbejderne forbliver attraktive for [indklagede] og for

arbejdsmarkedet gennem hele ansættelsesforholdet.

…

3. Fortsat udvikling

Det er virksomhedens overordnede holdning, at medarbejdere uanset alder og stilling, har vilje til løbende vedligeholdelse og videreudvikling af egne kompetencer. Det er vigtigt, at alle medarbejdere bevarer deres værdi på

arbejdsmarkedet og for [indklagede]. Det er et personligt ansvar for den enkelte at bevare fleksibilitet og omstillingsparathed samt vilje til livslang læring. Dette betyder, at leder og medarbejder har en gensidig forpligtigelse til åbent at drøfte videreuddannelse, udvikling, mv.

Det er et fælles ansvar løbende at være i dialog for at afdække den enkelte medarbejders udviklingsønsker og –behov samt evt. særlige livsfasebehov.

…

4. Ansættelsesforholdets ophør

…

Hvis det bliver nødvendigt at afbryde et ansættelsesforhold begrundet i individuelle forhold, bør disse være påtalt medarbejderen forud, hvor sagens omstændigheder gør det muligt, så det ikke kommer som en overraskelse for den pågældende medarbejder.

Hvis afbrydelsen skyldes, at medarbejderens kvalifikationer ikke længere er i overensstemmelse med jobbets krav, skal mulighederne for, hvordan ansættelsesforholdet kan bibeholdes, forinden have været drøftet med medarbejderen. ”

Den 10. december 2013 ansøgte klager Dansk Metal om faglig anerkendelse af sin uddannelse.

Den 24. januar 2014 opnåede klager status som faglært inden for jern- og metalområdet i specialet elektronikfagtekniker.

Den 5. maj 2015 deltog klager i en MUS med leder A. Af skema fra samtalen fremgår blandt andet:

”2.1 Evaluering af målsætninger og adfærd

…

Egen sygdom 1,42% 4 dage - flot,

Flex 48 timer - i overkanten.

Er rigtig god til at få opdateret lister osv. men tager meget tid.

[Klager] møder altid til tiden – rigtig fint!

Lange mails tager også meget tid.

Får ikke ryddet arbejdspladsen for print ved arbejdstidsophør, på trods af gentagende opfordringer fra [initialer], 2 gange sidste uge fandt man mgl. print på [klagers] plads.

[Klager] får kun omkring halvdelen af antal print igennem i forhold til sine kolleger.

2.3 Opstilling af målsætninger

…

Arbejdspladsen SKAL være tom for rep. print ved arbejdstids ophør. En type print på arbejdspladsen ad gangen. Færdiggøre et print første gang man har fat i det.

Skal levere rep. rapport hver dag som sine kolleger.

Fokus på produktivitet, hvilke opgaver får print igennem og testere til at køre.

Flex nedbringes løbende i gunstige perioder. Evt. fri om fredagen eller tidligt hjem. Har mange aftenvagter, hvilket giver mange opsparede flextimer.

Der følges løbende op på ovenstående i forventning om en klar forbedring. ”

Klager deltog den 22. februar 2017 i en MUS sammen med leder B. Af skema fra samtalen fremgår blandt andet:

”[Leder B] gav udtryk for at han var tilfreds med den måde [klager] arbejder på. Afdelingen kører meget selv styrerende, og [klager] er dygtig til at tage ansvar for at der bliver prioriteret rigtigt…

…

[Klager] har ikke noget imod at blive udlånt til andre afdelinger, for at blive mere fleksibel.

…

[Leder B] ønsker at [teknikerne] skal arbejde som et team,

med frihed under ansvar, og det er [klager] og [leder B] enige om, fungerer nogenlunde. Der har dog været nogle

samarbejdsproblemer tidligere i afdelingen. [Leder B] fik en

orientering af [klager] om, hvad hun mente var problemet.

[Leder B] og [klager] er enige om at der er en god kemi

mellem [leder B] og medarbejderne i afdelingen.

[Leder B] er tilfreds med den indsats som [klager] yder i afdelingen. Hun er flink til at tilpasse sig afdelingens behov, med hensyn til at skifte hold (Bytte med kolleger).

…

[Klager] mangler [kursus].

[Klager] har haft 25,04% fravær det seneste år. [Leder B] gav udtryk for at han havde en forventning om at [klagers] fravær i 2017 ville være normaliseret til tidligere års fravær.

Flex status er +77,18 timer.

Restferie: Er planlagt. ”

I perioden fra juni 2017 til midten af november 2017 gennemgik klager et samtaleforløb, hvorefter der blev udarbejdet en ”Performance Improvement Plan” (PIP). Af planen fremgår blandt andet:

”**Baggrund:**

Samtaleforløb fra juni 2017 til 14. november 2017 er der observeret dårlig perfomance. [Klager] får ikke udført nok arbejdsopgaver, kan ikke huske simple elektriske opstillinger bruger meget tid på unødig dokumentation til sin ”egen sikkerhed” dette er påtalt som unødvendigt af leder i oktober måned 2017.

Efter leders opfordring har [klager] pga. manglende overskud og efter aftale med TR [medarbejder C] været udlånt til ufaglært montagearbejde i en periode. Det blev endvidere ved møde den 28.11.2017 påpeget 4 muligheder i den givne situation:
- At [klager] overflyttes permanent til et ufaglært job
- At [klager] tilbydes en PIP plan, med de udfordringer der ligger deri og med risiko for at hun ikke kan imødekomme disse krav.
- At [klager] fastholder hun vil forblive i faglært job uden nogen tiltag, og at arbejdslederen må opsige [klager].
- At [klager] indgår en aftale om gensidig opsigelse.

[Klager] påbegyndte arbejdet i [montagen] den 04.12.2017 efter forudgående aftalt plan, men sygemeldte sig den 06.12.2017. [Klager] var herefter sygemeldt frem til juleferien.

Leder kontaktes den 08.01.2018 af TR [medarbejder C], idet [klager] har kontaktet ham, da hun ikke kan se sig i montagen som ufaglært, men gerne vil genoptage sit arbejde som elektronik fagteknikker. Hun ønsker en faglig opkvalificering og mener at hun realistisk kan gennemføre dette.

Set i lyset af de manglende kompetencer, den manglende performance og det høje fravær, må det konstateres at vi ikke er lykkedes med at skabe en tilfredsstillende arbejdssituation for hverken [klager] eller [organisationen]. Derfor må perspektivet for et fortsat samarbejde tages op til revurdering med mindre der sker markante ændringer i ovenstående performance.
1) Opgradering af kompetencer, så de passer til stillingen
2) Performance og effektivitet
3) Nedbringelse af sygefraværet.

Periode:
- Performance forbedringsperiode: 11/1. -2018 til 30/ 4. – 2018

– Performance vil blive vurderet, hver anden uge.
– Den løbende opfølgning skal dokumenteres i referat.

Performance tema(er) – Beskriv problemet og den evt. adfærd, der skaber problemet/problemerne

1.

Manglende kompetencer - har ikke de fornødne kompetencer i jobbet. Hendes uddannelse er ikke tilsvarende en "dansk" elektronik fagteknikker.

Hun opsøger ikke sparring ved manglende faglighed.

Kvalitets issue, [klager] opbevarer elektriske montagekomponenter uautoriseret ved egen arbejdsplads uden korrekt dokumentation og blandet.

2.

Dårlig performance. Laver egne lister over sit arbejde, hvilket ikke er forsvarlig og effektiv udnyttelse

af arbejdstiden. Går i stå i sit arbejde og er inaktiv.

3.

Højt sygefravær

De sidste 2 år er registreret sygefravær:

2016 samlet 73 dage - 28,87%

2017 samlet 42 dage - 16,73%

Ønsket resultat/Adfærd

[1.]
– Afdækning af kompetencer.
– Opkvalificering til fagteknikker niveau.
– [Klager] skal påtage sig fagteknikker arbejde i andre områder.
– [Klager] skal tage ansvar for at opsøge og indarbejde nye kompetencer.
– [Klager] skal have en realistisk indgangsvinkel til egne ressourcer.
– [Klager] skal overholde gældende kvalitets standarder og regler…
– [Klager] skal indgå i et evt. opkvalificeringsforløb

[2.]

[Klager] skal have fokus på produktivitet, herunder effektiv planlægning af egne opgaver og tid.

[3.]

[Klager] skal nedbringe sygefraværet til et normalt niveau på gennemsnitlig 5% pr. år.

Handlinger, som lederen vil foretage sig for at hjælpe medarbejderen i mål. …

[1.]

Leder understøtter, at [klager] deltager i relevant kursusforløb…

Løbende opfølgning samt tilbyde sparring.

[2.]

Løbende opfølgning samt tilbyde sparring efter behov ved [klagers] henvendelse og ifm. opfølgningsmøderne.

[3.]

Løbende opfølgning samt tilbyde sparring.

Handlinger, som medarbejderen vil foretage sig for at nå målet/målene

[1.]

Være aktivt deltagende i relevante kursusforløb/uddannelse i såvel egen som andre afdelinger.

[Klager] skal vise, at hun kan omsætte teoretisk viden til praktisk arbejde.

[2.]

[Klager] skal være bevidst om, at hendes arbejdstid skal være effektiv. Hun skal være bevidst om, at hun straks skal rette henvendelse til leder, hvis hun har behov for hjælp til prioritering af tid og opgaver, eller faglig sparring.

[3.]

[Klager] skal have fokus på nedbringelse af hendes sygefravær.

Dette dokument skal betragtes som en advarsel. Såfremt der ikke sker forbedringer, kan [indklagede] blive nødsaget til at tage dit ansættelsesforhold op til revurdering med evt. afskedigelse til følge. ”

Den 14. november 2017 deltog klager i en MUS med leder D. Af skemaet fra samtalen fremgår blandt andet:

”**MUS samtaleemner**

Noter:

21 feriedage, 16+5

Fleks 44,9 timer

Sygefravær – 54,5 dage – 21,48%

Fleksibilitet, ingen!

…

Samtalen ændrer karakter til en snak om [klagers] egne

ressourcer. Hun fortæller om hvor lidt hun kan på jobbet, at hun mangler kompetencer i forhold til jobindholdet (uddannelsen i Tyskland er ikke lig den Danske og mangler stort set halvdelen.

Der indkaldes til møde med HR, TR om en mulig løsning så [klager] evt. kan fortsætte i et andet job og evt. som ufaglært. ”

Indklagede har for nævnet fremlagt mødenotater vedrørende klager for møder afholdt i perioden fra oktober 2017 til april 2018. Af notaterne fremgår blandt andet:

”**Oktober 2017**

Leder og leder kollega [medarbejder H], observerer at [klager] performer meget dårligt, får ikke udført nok arbejdsopgaver, bruger megen tid på unødig dokumentation til sin ”egen sikkerhed” dette er påtalt som unødvendigt af leder i oktober måned.

November 2017

[Klager] fortæller ved MUS samtalen den 14. nov. At hun ikke kan overskue sit job, hverken fagligt eller personligt. Hvordan hun går i stå i arbejdet og ”bare” sidder og kikker tomt ud i luften. Hun kan ikke huske simple elektriske opstillinger til fejlfinding, og kan ikke tage sig sammen til at få disse kompetencer ajourført.

[Klager] har igennem de sidste mange år (siden 2011) ikke følt at hun havde overskud i arbejdet. At hendes mands sygdom har drænet hende for kræfterne. Hun har i denne periode ikke givet til kende om problemet til sin leder. Jeg opfatter [klagers] situation, som at hun er ved at bryde helt sammen i den givne arbejds- og private familiesituation. Jeg foreslår [klager], at hun kan blive flytte væk fra hendes opgaver som elektronik fagteknikker. At leder vil forsøge at finde et sted i produktionen hvor hun kan indgå i ufaglært montagearbejde, for at lette det faglige pres samt skabe ro for at hun kan genvinde overskud til hendes private situation.

[Klager] gentager hendes svære situation og indvilliger i dette under efterfølgende møde sammen med [medarbejder C] TR, samt [medarbejder F] HR, den 28.11.2017 Under dette møde orienterer leder at der er 3 muligheder i den givne situation.

- At [klager] overflyttes permanent til et ufaglært job, leder anbefaling.
- At [klager] fastholder at hun vil forblive i faglært job, hvilket leder ikke anbefaler.
- At [klager] tilbydes en PIP plan, med de udfordringer der ligger deri og med risiko for at hun ikke kan imødekomme disse krav, hvilket leder ikke anbefaler

December 2017

[Klager] påbegynder arbejdet i montagen [afdeling] mandag den 04.12.2017

Der aftales udarbejdet en plan så [klager] kan se hvad og hvor hun skal være, samt hvornår der laver opfølgningsmøder med hende samt med hvem. Denne er tilsendt hende og gennemgået. [Klager] sygemelder sig til leder den 06.12.2017 og er sygemeldt frem til juleferien.

Januar 2018

[Klager] genoptager arbejdet igen den 02.01.2018 i montagen [afdeling], men udebliver fra arbejdet den 03.01.2018. Lederen kontakter [klager] da hun ikke er mødt og der er bekymring på udeblivelsen. [Klager] forklarer at, hun har været til begravelse om formiddagen og at det har påvirket hende så meget. Hun erkender at hun burde have kontaktet afdelingen/ leder. Leder aftaler at hun bruger en feriedag og der ikke sker yderligere i forbindelse med udeblivelsen.

[Klager] møder igen på arbejde i montagen [afdeling] den 04.01.2018 og er fortsat der.

Leder bliver den 08.01.2018 kontaktet af [medarbejder C] TR, der fortæller at [klager] har kontaktet ham og hun ikke kan se sig i montagen som ufaglært, men vil genoptage sit arbejde som elektronik fagteknikker. Hun ønsker en faglig opkvalificering og mener at hun realistisk kan gennemføre dette.

[Klager] har i "praktik" perioden været samlet på arbejde i [afdeling] i 5-6 dage!

Ifølge Leder for [afdeling] [leder G], har [klager] ikke vist nogen interesse i jobbet. [Leder D] bekræfter her at det er den samme oplevelse han har haft ved de to gange han har talt med [klager] i [afdeling].

[Klager] går syg hjem kl. 11.45 den 10.01.2018, leder ringer til [klager] for at høre om sygemeldingen og om [klager] er bekendt med opfølgningsmødet den 11.01.2017 kl. 9.30 hvortil [klager] bekræfter at hun møder ind.

Møde den 11.01.2018

Gennemgang af møde notater (kopi udleveres til [klager] samt TR. [medarbejder C])

Kommentar til mødereferatet:

Ifølge Leder for [afdeling] [leder G], har [klager] ikke vist nogen interesse i jobbet. ([Klager] og [medarbejder C] protesterer over denne formulering) [Leder D] bekræfter her at det er den samme oplevelse han har haft ved de to gange han har talt med [klager] i [afdeling].

Gennemgang af PIP handlingsplanen udfærdiget af [leder D]. Udfylde PIP, med de handlinger [klager] vil bidrage med. ([Klager] og [medarbejder C] kom ikke med indvendinger til PIP'en)

Leder præciserer over for [klager] og TR, konsekvenserne ved at indgå i denne aftale. Leder og [medarbejder F] forlader mødelokalet kort for at [klager] kan få en snak med TR, og overveje PIP'en.

Efter betænkningstiden (5-7 min.) spørger [klager] om hun kan få et par dage mere til betænkning, hvortil Leder spørger hvad der er at betænke… [Klager] svarer ikke på dette og skriver under på aftalen kort efter, selvom hun bliver gjort bekendt med, at hun godt kan få betænkningstid, men leder gerne vil høre,

hvad hun er i tvivl om. [Klager] svarer ikke herpå – fastholder, at hun ønsker at underskrive. Hun blev informeret om, at PIP'en nu skal følges, og at hun ikke senere vil kunne "skifte spor" til ufaglært. Ligeledes, at hun skal være opmærksom på følgende tekst i PIP'en, som betyder, at [klager] vil kunne opsiges uden videre:

"Dette dokument skal betragtes som en advarsel. Såfremt der ikke sker forbedringer, kan [indklagede] blive nødsaget til at tage dit ansættelsesforhold op til revurdering med evt. afskedigelse til følge. "

PIP aftalen er derfor indgået og [klager] genoptager straks efter mødet sit arbejde som elektronik fagteknikker i egen afdeling.

…

Opfølgning i [afdeling]

15.01.2018, [klager] har ryddet elektronik komponenter væk som aftalt. Hun har genoptaget arbejdet igen og fået sparring af [medarbejder I]. Hun samler stadig forskellige opgaver sammen (fejlprint) som hun ikke kan løse. Disse "gemmer" hun til [medarbejder I] møder kl. 14. for at få hjælp. Leder har i dag 16.01.2017 givet [klager] besked at hun ikke skal "gemme" printene til [medarbejder I] kommer, men tage kontakt (få sparring) hos [medarbejder J] der også er på dagskift. Har ligeledes bedt [klager] koordinere med [medarbejder J] hvilke typer print hun skal vælge fra morgenstunden for at få succes og kan afslutte arbejdsopgaver.

Februar 2018

Det blev ultimo januar aftalt med [erhvervsuddannelsescenter], at [klager] skulle til [vurdering] hurtigst muligt. I den forbindelse har Leder tilsendt [klagers] dokumentation af uddannelse og kurser, samt en beskrivelse af de opgaver og kompetencer virksomheden har til krav for [klager] i stillingen.

[Klager] har den 1. februar været til samtale hos [erhvervsuddannelsescenter] med [studievejleder]. [Klager] oplyser at [erhvervsuddannelsescenter] endnu manglede noget materiale som [klager] vil tilsende [erhvervsuddannelsescenter] hurtigst muligt.

Leder kontakter [erhvervsuddannelsescenter] primo uge 6 for afklaring af det næste skridt.

Mandag den 5. februar, leder skriver mail til [erhvervsuddannelsescenter], [studievejleder] og hvad status er, samt hvad næste skridt er.

[Studievejleder] ringer tilbage til Leder samme dag og fortæller, at [klager] i sin dokumentation på uddannelser og kompetencer. Har fået en anerkendelse af hendes uddannelse fra Tyskland som tilsvarende dansk uddannelse som Elektronik fagteknikker i januar 2014.

[Erhvervsuddannelsescenter] kan derfor med denne anerkendelse ikke udarbejde en kompetenceafklaring på en uddannelse hun allerede har fået accept af, og skolen kan ikke umiddelbart gøre noget yderligere. Leder har i dag orienteret [klager] og TR [medarbejder C] herom og bedt dem tage en samtale om mulighederne.

Torsdag den 8. februar. Leder rykker [medarbejder C] TR. for svar/ aktion på leders orientering af 5/2. TR meddeler at han nok skal tage aktion og vende tilbage til leder.

Fredag den 9. februar. [Klager] kontakter leder for en dialog. Hun er frustreret over at hun ikke kan overskue opgaverne og prioriteringen af disse. Hun møder tidligt og tager alle indkomne opgaver til sig, og frustreres over at kollega møder senere.

Leder forklarer [klager] at hun tidligere har fået besked på at hun "kun" skal tage sig af styrekort når hun er på dagskift sammen med en kollega, og at hun skal få afklaret/ aftalt med kollega om hvilke opgaver hun skal tage når hun møder tidligt.

Torsdag den 15. februar. Leder må igen indskærpe for [klager] at hun skal tage sig af styrekort og sætte sig ind i disse fejltyper og afhjælpning. [Klager] genoptager igen gamle rutiner og standard løsninger.

HR og Leder har sammen med [navn] fra [center] i [by], fået aftalt møde med kontakt hos [erhvervsuddannelsescenter] om en evt. afklaring og opkvalificering af [klager] mod betaling af Virksomhed. Der er aftalt formøde den 22.02 kl. 10.30.

Der blev på mødet, med [navn] fra [erhvervsuddannelsescenter] den 22.02. aftalt et 10 dages afklaringsforløb, for [klager] i ugerne 11 og 12. Udgifterne hertil afholdes af [indklagede] idet at det er et IDV forløb, og derfor ikke tilskudsberettiget.

April 2018

Tirsdag den 3. april. Leder kontakter [klager] efter afklaringen hos [erhvervsuddannelsescenter]. Hun var skuffet over at Leder ikke havde kontaktet hende. Ellers havde det været nogenlunde ok. Leder forhører sig om hun er blevet kontaktet af TR [medarbejder C] hvilket ikke har været tilfældet. Leder beder [klager] aftale møde med TR og Leder, for en evaluering af forløbet hos [erhvervsuddannelsescenter]. [Klager] oplyser at hun ikke har haft kontakt med TR i en længere periode.

Fredag 6. april. Leder indkalder til evalueringsmøde med [erhvervsuddannelsescenter], [klager] TR og Leder, torsdag den 19. april kl 11.00.

Leder retter kritik til TR [medarbejder C] i mail den 6. april, for ikke at vise initiativ i [klagers] sag. Hun hører ikke fra ham og Leder hører heller ingen ting, behov for opfølgning mv.

Leder og TR aftaler efterfølgende et opfølgningsmøde den 11. april forud for mødet med [erhvervsuddannelsescenter]. TR har d. 6.april samtale m. leder for at få afklaret forløbet der har været og aftaler herefter at TR skal indkalde [klager] og leder til møde hurtigst mulig.

Onsdag den 11. april. Opfølgningsmøde [klager], TR og Leder. På spørgsmålet om [klagers] oplevelse af de 14 dages afklaringsforløbet hos [erhvervsuddannelsescenter].

Det har været spild af tid. Efterfølgende en lang forklaring om det der ikke var muligt og det der ikke kunne lade sig gøre, og hvad hun skulle bruge det til.

Leder må her minde [klager] om at hun skulle bruge de 14 dag til at blive afklaret på de ting hun ikke kunne i forhold til Fagteknikker uddannelsen, og at hun skulle bidraget til dette.

[Klager] bryder i gråd og for her kort fortalt, at hun ikke har kunne få noget ud af afklaringen og at hun ikke kan overskue de udfordringer der ligger i den indgåede PIP aftale. [Klager] ønsker helst at hun kunne været jobbet foruden (som det er nu).

Min opfattelse var at der blev rippet op i gamle ting som berørte [klager] meget, derfor denne reaktion. Det kan være svært at vide om hvilke mangler [klager] har, inden der er afholdt et opfølgningsmøde med [erhvervsuddannelsescenter]. I denne pressede situation skal der måske være mindre fokus på konkrete udbrud og mere på processen.

[Klager] får igen bekræftet at hun skal bruge 80% af tiden på at sætte sig ind i Styrekort der er hendes største udfordring i reparation og fejlfinding af print. De resterende 20% kan hun bruge til de øvrige opgaver. [Klager] har ret til at afvise opgaver der strækker sig ud over de 20% eller henvise til Leder.

Mødet afsluttes med en forsikring om at mødet med [erhvervsuddannelsescenter] kun vil have fokus på den faglige del samt hvad skolen mener der skal iværksættes for at opkvalificere [klager] svarende til en uddannet fagteknikker.

Torsdag den 19. april Opfølgningsmøde med [erhvervsuddannelsescenter], [klager], TR og Leder.

Skolen fremlægger deres bud på efteruddannelses krav for at kunne opnå svendebrev som fagteknikker og at [klager] skal afgive dette hvis hun vil gøre sig håb om at kunne blive opkvalificeret. [Klager] vil afvente med at tage denne afgørelse ud fra hvad [indklagede] vælger at gøre.

Skolen spørger ind til og forklarer de endnu uafklarede dele i [klagers] tidligere uddannelse fra Tyskland, og der aftales at der sendes en redegørelse til deltagerne hurtigst muligt, med et estimeret uddannelsesbehov for at [klager] kan opnå de faglige kompetencer som fagteknikker. ”

Den 24. april 2018 sendte en medarbejder fra et erhvervsuddannelsescenter en mail til blandt andre klager og leder D, hvoraf blandt andet fremgår:

”Sagen omkring [klager] er nu drøftet helt op gennem systemet og alle er enige om at konverteringen af den tyske uddannelse som kommunikationselektroniker til

den danske elektronikfagtekniker er sket fejlagtigt. For at komme videre er det derfor påkrævet at dette bevis annulleres. Dette kan kun [klager] tage stilling til.

Vi er gerne behjælpelige med at få dette afklaret gennem [medarbejder].

Jeg har i dag vendt sagen med undervisere på elektronikområdet for at få afklaret, hvad der skal til for at få [klager] opkvalificeret fra sin tyske uddannelse til den danske elektronikfagtekniker.

Uddannelsen kommunikationselektroniker svarer i store træk til den danske uddannelse til teletekniker (gl. model).

Elektronikmæssigt opererer denne uddannelse på modul niveau, hvor elektronikfagteknikeren opererer på komponentniveau.

Dette medfører dels at det helt grundlæggende elektronik, kredsløbsanalyse, fejlfinding mangler i forhold til elektronikfagteknikeren.

Komponentkendskab, en hel del af grundkoblingen har [klager] lært gennem sit arbejde med området så hun har opbygget en god viden.

På baggrund af de 2 uger her på skolen, de af [klager] nævnte problemstillinger og beskrivelsen af de krævede kompetencer til tekniker i [afdelingen] har vore undervisere

vurderet at [klager] skal gennemføre dele af samtlige hovedforløb ca. 32 uger når merrit er fratrukket (der kan gennem prøver muligvis gives yderligere merrit) for at opnå elektronikfagtekniker niveauet. ”

Den 9. maj 2018 blev der afholdt en opfølgningssamtale, hvor konklusionen på PIP blev forelagt for klager. På mødet deltog klager, tillidsrepræsentanten, en medarbejder fra HR samt klagers leder. Af indklagedes notet fra samtalen fremgår blandt andet:

”Som konklusion på [klagers] performance forløb og hendes indsats fra november 2017, til nu afsluttet kompetence afklaringsforløb hos [erhvervsuddannelsescenter], må Leder konkludere at:

- [Klager] ikke, har mulighed inden for rimelig tid at, oparbejde de krævede kompetencer som elektronik fagteknikker.
- [Klager] ikke, aktivt har arbejdet med på og udnyttet de af Leder stillede muligheder i perioden.
- Leder ikke har troen på at [klager] vil ændre adfærd/ performance efter et evt. opkvalificeringsforløb.

[Indklagede] vil derfor blive nødsaget til at tage [klagers] stilling som Elektronik fagteknikker op til overvejelse. Alternativt vil [indklagede], tilbyde [klager] en stilling som ufaglært i produktionen.

[Klager] vil få betænkningstid frem til onsdag den 22. maj.

Af notat fra opfølgningsmøde den 22. maj 2018 fremgår:

”[Klager], du er ved mødet den 09.05.2018 blevet forelagt at, du ikke kan fortsætte dit nuværende job som Elektronik fagteknikker i [indklagede], på baggrund af det PIP forløb (Performance Improvement Plan), der er gennemført.

Du er ved mødet blevet bedt om at overveje, om du vil acceptere et tilbud om et job som ufaglært medarbejder i produktionen.

Du vil i forbindelse med overgangen til et evt. ufaglært job have den samme løn svarende til din anciennitet, 6 måneders løn svarende til Elektronik fagteknikker (frem til den november 2018) Herefter overgår du til løn, svarende til ufaglært medarbejder.

PIP aftalen der er gennemført vil følge dig i et evt. ufaglært job, hvor du vil skulle fastholde dit engagementet, herunder produktivitet, samt der vil blive fulgt op på evt. sygefravær.

Kan du ikke acceptere jobtilbuddet som ufaglært, vil du blive opsagt med 6 måneders varsel + 3 måneders fratrædelses godtgørelse.

Dagpenge efter Tyske regler/ satser.

[Klagers] nuværende løn er:

Basisløn kr. 160,65

Pers.del kr. 11,72

Ufaglært løn:

Basisløn kr. 135,40

Pers.del. kr. ??

Den personlige del skal vurdere på ny ved jobskifte.

[Klager] arbejde på aftenhold hver 3. uge og vil i den uge få skifteholdsbetaling efter kl 18. (kr. 20,89).

Det er samme sats, uanset om hun arbejder som faglært eller ufaglært. ”

Ifølge indklagede blev mødet den 22. maj 2018 efterfølgende flyttet til den 23. maj 2018 efter ønske fra klagers advokat. Af indklagedes notat fra mødet den 23. maj 2018 fremgår:

23. maj. Møde med [klager], hendes advokat, TR [medarbejder C] og [medarbejder E].

På mødet fremlægger parterne synspunkterne fra begge sider. [Klager] får endnu engang tilbudt at kunne overføres til et ufaglært job i [indklagede]. alternativ vi[l] [klager] blive opsagt.

[Klager] afviser blankt at acceptere dette jobtilbud og vil på ingen måde tiltræde et ufaglært job.

TR. og Advokaten er uforstående over for at [klager] har kunne fastholdes i jobbet i så mange år, hvortil Leder må konstatere at kravene og opgaverne har ændret sig meget over de seneste år. [Klagers] advokat oplyser at, en evt. opsigelse af [klager] vil får store konsekvenser for [indklagede] i godtgørelse samt dårlig omtale. Mødet afsluttes uden nogen aftaler parterne imellem. ”

Af brev af 29. maj 2018 om afgangsmelding, fremgår blandt andet:

”**Fratrædelsesdato** År Måned Dag

2018 11 30

…

Opsigelsesdato År Måned Dag

2018 05 29

01 Arbejdsmangel 04 for meget fravær/Udeblivelse

31 x Anden årsag, anføres her

Manglende performance og kompetencer, efterlever ikke kravene i stillingen"

Ved brev af 4. juni 2018 blev klager afskediget. Af brevet fremgår blandt andet:

"Vi henviser til afgangsmelding af den 29. maj 2018 og skal hermed bekræfte at du er opsagt fra din stilling, som Elektronikmekaniker hos [indklagede], til fratrædelse den 30. november 2018. Årsagen til opsigelsen er manglende performance og kompetencer, efterlever ikke kravene i stillingen. Du fortsætter med at arbejde i opsigelsesperioden og vil modtage din sædvanlige løn.

Fratrædelsesgodtgørelse

I forbindelse med din fratræden modtager du en fratrædelsesgodtgørelse svarende til 3 måneds løn. "

Klager har oplyst, at mødet af 23. maj 2018 og efterfølgende korrespondance ikke førte til enighed, hvorefter hun henvendte sig til sin faglige organisation.

Af referat fra lokalforhandling af 6. juli 2018 mellem klagers faglige organisation og indklagede fremgår blandt andet:

"Sagen blev gennemgået, drøftet og forhandlet.

[Klagers faglige organisation] opfordrer [indklagede] til at annullere opsigelsen, så [klager] fastholdes i sit nuværende

job. [Klagers faglige organisation] er ikke indstillet på at forlige sagen.

Der kunne ikke opnås enighed om en forligsmæssig afslutning af sagen. [Klagers faglige organisation] tog

forbehold for at videreføre sagen. "

Af referat af møde af 9. august 2018 mellem klagers faglige organisation og indklagede fremgår blandt andet:

"Parterne har drøftet sagen. Der kunne ikke opnås enighed. [Klagers faglige organisation] tager forbehold for at videreføre sagen. "

Parterne afholdt endnu et møde den 29. august 2019, hvor de ikke nåede til enighed.

Klagers faglige organisation indbragte for klager sagen for Afskedigelsesnævnet den 4. september 2018.

I klageskriftet nedlagde klager påstand om, at indklagede skulle annullere opsigelsen, subsidiært at indklagede skulle betale en af Afskedigelsesnævnet fastsat godtgørelse for usaglig afskedigelse.

Det var i klageskriftet anført, at det var klagers synspunkt, at afskedigelsen ikke var rimeligt og sagligt begrundet i klagers forhold.

Indklagede indgav den 13. september 2018 svarskrift til Afskedigelsesnævnet med påstand om frifindelse.

Klagers faglige organisation hævede herefter sagen**.** Af brev fra klagers faglige organisation til klager af 2. oktober 2018 fremgår blandt andet:

”AFSKEDIGELSESNÆVNET - USAGLIG OPSIGELSE FRA [indklagede]

Kære [klager]

Af hovedaftalens §4, stk. 3 fremgår bl.a. *”Ved afskedigelse af en arbejdstager må vilkårligheder ikke finde sted, og klager over påståede urimelige afskedigelser kan*

derfor behandles efter nedenstående regler..... ”

Det er med det afsæt, at din afskedigelsessag har været rejst og senest den 18. september 2018 har været behandlet ved et forberedende møde til

Afskedigelsesnævnet.

Forbundet har efterfølgende vurderet sagen, og har ikke fundet den egnet til afgørelse ved en hovedforhandling i Afskedigelsesnævnet.

Beslutningen skal ses i lyset af, at vi ikke anser det som muligt at løfte bevisbyrden for, at der er tale om en usaglig afskedigelse. En afskedigelse kan nemlig godt kan være

sagligt begrundet, når den er begrundet med medarbejderens forhold, som er tilfældet i din situation.

I din sag må det anses som dokumenteret, at virksomheden gennem en længere periode har afsøgt mulighederne for at undgå en afskedigelser, herunder ved at tilbyde en omplacering.

På den baggrund må jeg oplyse, at [klagers faglige organisation] afslutter sagen nu. ”

Klager indbragte herefter sagen for Ligebehandlingsnævnet. Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 9. maj 2019.

Klager fremsatte den 18. september 2019 en påstand om betaling af en godtgørelse på 209.085,50 kr., der ifølge klager svarede til seks måneders løn.

Klager har fremlagt lønsedler for perioden juni 2018 til november 2018.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at afskedigelsen af hende var i strid med forskelsbehandlingsloven.

Det er klagers opfattelse, at hun blev forskelsbehandlet ved ikke at måtte modtage den relevante videreuddannelse for fortsat at kunne udføre sit arbejde hos indklagede, men i stedet blev opsagt.

Klager var ansat på skiftehold, hvor hun på aftenskiftet arbejdede alene og på dagholdet arbejdede i et team bestående af tre medarbejdere. Klager løste løbende forskellige opgaver.

Af PIP fremgår, at klager ikke udførte nok arbejdsopgaver, og at hun ikke kunne huske simple elektroniske opstillinger. Endvidere fremgår det, at lederen understøttede, at klager deltog i relevante kursusforløb. Dette kursusforløb fik klager dog aldrig lov til at komme på, da hun blev afskediget den 4. juni 2018.

Det er klagers opfattelse, at indklagede ikke ønskede at investere i hendes videreuddannelse på grund af hendes alder og lange ansættelse på 17 år. Klager var på afskedigelsestidspunktet 53 år.

Klager fremsatte flere gange ønske om efteruddannelse. Dette skal i henhold til overenskomsten og de personalepolitiske principper være en del af arbejdet. Der er ingen begrundelse for, hvorfor klager ikke skulle kunne få den nødvendige videreuddannelse og efterfølgende være i stand til at udføre sine opgaver.

Omskrivning af klagers tyske uddannelse skete i 2013/2014. Indklagede har anført, at klagers tyske uddannelse ikke kunne omskrives til den danske uddannelse, men klager har i årevis efter omskrivningen udført sit arbejde uden problemer eller klager. Klager udførte i opsigelsesperioden fortsat sine opgaver alene på aftenvagt uden reklamationer. Indklagede accepterede selv omskrivningen. Hermed er ansvaret for, at uddannelsen senere alligevel manglede nogle kvalifikationer, indklagedes og burde medføre en efterlevelse af klagers tidligere ønske om videreuddannelse.

Indklagedes manglende efterlevelse af indklagedes egen politik og retningslinjer, samt manglende imødekommelse af klagers ønske om videreuddannelse, skyldes forskelsbehandling.

Både overenskomst og personalepolitiske retningslinjer støtter op om videreuddannelse af medarbejderne, så det er uforståeligt og i strid med forskelsbehandlingsloven at nægte klageren denne mulighed.

Der er en anden medarbejder hos indklagede, som har samme tyske uddannelse som klager, som ikke skulle igennem samme forløb, og fortsat er ansat.

Indklagede tilbød inden opsigelsen klager omplacering til en ufaglært stilling. Denne omplacering ville ikke gavne nogen, og performanceindsigelser kunne være blevet løst ved relevant efteruddannelse. På

trods af dette valgte indklagede at afskedige klager. Indklagede tydeliggjorde herved, at de ikke ønskede at investere i klager.

En tilbudt omplacering ændrer ikke på, at klager blev udsat for forskelsbehandling på grund af alder.

Det faktum, at indklagedes aldersgennemsnit lå stabilt på opsigelsestidspunktet, fratrædelsestidspunktet samt et år efter opsigelsen, er sagen uvedkommende, idet spørgsmålet alene er, om klager blev forskelsbehandlet eller ej.

Det gennemsnit som indklagede oplyser er i øvrigt gennemsnitsalder af alle medarbejdere. I klagers afdeling var der ni faglærte, der fysisk fagligt var opdelt i to grupper. Den ene gruppe bestod af fem medarbejdere og en vikar, og den anden bestod af tre medarbejdere, herunder klager.

Medarbejderne skulle udføre arbejdsopgaver inden for service- og reparation inden for produktionen. I den ene afdeling primært på apparatniveau og i den anden afdeling udelukkende på printniveau. Dette betyder, at det ikke var muligt at overtage opgaver ad hoc fra hinanden, da der mangler kendskab til produkt, produktionsforløb, problemstillinger og særlig erfaring.

Det er korrekt, at klagers afdeling ved årsskiftet 2016/2017 ifølge en organisationsændring blev sammenlagt med en anden afdeling under ledelse af Leder K. Leder B blev overført til en anden afdeling, og gik herefter på pension.

De klager, som indklagede fremsatte til MUS i maj 2015 bestrides af klager. Klager er af den opfattelse, at kutymen i årene var at påbegynde reparationer i henhold til den givne prioritering, hvorved andre ting blev liggende. Herudover kan reparationsopgaver ikke måles på tidsbasis på grund af produktets meget varierende omfang. Reparationens omfang er også meget varierende. Det giver ikke mening at sammenligne klagers opgaver og tidsforbrug herpå med andre medarbejderes.

For så vidt angår kompetencekravene, så blev disse først fremlagt skriftligt den 11. januar 2018, idet medarbejder L fremlagde dem på skrift efter ønske fra Leder D i forbindelse med PIP-forløbet. Klager var den eneste i afdelingen, der fik udleveret kompetencekravene.

Klager har ikke fået udleveret eller underskrevet skemaet fra MUS, der blev afholdt den 14. november 2017. Indklagede har heller ikke fremlagt dette bilag ved forhandlingerne igennem fagforbundet, erhvervsorganisationen og Afskedigelsesnævnet.

Indklagede har anført, at stillingen som tekniker naturligt og løbende over tid og i takt med den teknologiske samfundsudvikling har ændret sig fra rutineprægede opgaver til mere indviklede opgaver. Spørgsmålet er i den forbindelse, hvad indklagede har foretaget sig for at videreuddanne de eksisterende ældre medarbejdere, så disse havde mulighed for at udvikle sig i samme takt som den teknologiske samfundsudvikling.

Der er intet, der tyder på, at indklagede har givet klager mulighed for at videreuddanne sig, på trods af diverse ønsker herom fra klagers side. Videreuddannelser er dyre og tager tid. Indklagede var ikke villig til at investere dette i en medarbejder på 53 år.

Klager bestrider, at hun har fået løbende support, idet support med den variation af arbejdsopgaver ikke er mulig og under ingen omstændigheder ville medføre, at klager kunne arbejde hurtigere.

Det forekommer mærkværdigt, at indklagede ikke valgte at tildele klager mulighed for at videreuddanne sig og dermed forblive i sit faglærte job, især henset til klagers lange ansættelse, og at man hidtil altid var tilfreds med klager og hendes udvikling.

Klager fremsatte under mødet den 23. maj 2018 indsigelser over afskedigelsen og klagede over forskelsbehandling, idet hun ikke fik lov til at få den nødvendige videreuddannelse, som hun så gerne ville have, så hun kunne beholde sit arbejde. Klager gjorde under mødet opmærksom på, at der var blevet investeret i andre medarbejdere med lignende problemer vedr. anerkendelse af den tyske uddannelse m.v., og at hun mente, at det var pga. hendes alder og forholdsvise tætte pensionsalder, at indklagede ikke ville bruge disse ressourcer på hende. I øvrigt havde klager flere gange inden afskedigelsen anmodet om en intern omplacering, hvilket ikke var sket.

Klager har sandsynliggjort, at indklagede har forskelsbehandlet klager på grund af alder ved ikke at ville investere i en mindre videreuddannelse, som i realiteten havde gjort klager parat til at klare de opgaver som indklagede stillede. Især henset til klagers lange ansættelse er en sådan videreuddannelse ikke uforholdsmæssig.

Klager har dokumenteret at have ytret et ønske om videreuddannelse, som dog ikke er blevet efterlevet af indklagede. Klager stiller sig undrende overfor, hvorfor indklagede ikke har videreuddannet klager yderligere løbende, når udviklingen på området er som beskrevet af indklagede.

Indklagede har ikke dokumenteret noget effektivt forsøg på at få klager til at kunne opfylde de stigende krav. Det kan i den forbindelse ikke betragtes som effektivt at sætte en anden medarbejder ved siden af klager. Det kræver reel videreuddannelse.

På alle områder sker der videreudvikling, men dette må og kan ikke betyde, at alle langtidsansatte skal frygte for deres arbejde og reelt tage en ny uddannelse for at kunne følge med udviklingen, når de er oppe i alderen. Hvis dette er tilfældet, er det op til indklagede at garantere, at denne mulighed bliver tilbudt, også for ældre medarbejdere.

Det kan ikke være klagers skyld, at hendes tyske uddannelse, som blev omdannet til den danske, blev underkendt. Klager udførte i de første mange år af sin ansættelse hos indklagede de daglige arbejdsopgaver til tilfredshed. De dokumenterede utilfredsheder kom først i de seneste år af klagers lange ansættelse.

Det er klagers opfattelse, at indklagede ikke har løftet bevisbyrden for, at klager ikke blev udsat for forskelsbehandling på grund af alder ved at tilbyde klager et ufaglært job. Det forhold, at indklagede har anført, at klager igennem længere tid ikke opfyldte sine arbejdsopgaver, er ikke med til at løfte indklagedes bevisbyrde, da problemet i så fald var kendt, men intet effektivt blev foretaget fra indklagedes side.

Indklagede påstår frifindelse, subsidiært frifindelse mod betaling af et mindre beløb fastsat efter Ligebehandlingsnævnets skøn.

Klagers påstand om forskelsbehandling på grund af alder har ikke været fremsat på et tidligere tidspunkt, herunder ved de lokale drøftelser med klager under den tidligere fagretlige sag. Klager har altid været supporteret af den lokale tillidsrepræsentant, faglige organisation og/eller ved ekstern advokat.

Klager fremsatte ikke under mødet den 23. maj 2018 påstand om forskelsbehandling, som oplyst af klager. Først på tidspunktet for klagers indbringelse af sagen for Ligebehandlingsnævnet, nedlagde klager

påstand om forskelsbehandling.

Indklagede afviser klagepunkterne. Klager er på fuldt ud sagligt, velbegrundet og dokumenteret grundlag blevet opsagt fra sin stilling, og er på intet tidspunkt blevet forskelsbehandlet, heller ikke på grund af alder. Klager har i øvrigt ikke løftet bevisbyrden for, at hun er blevet udsat for forskelsbehandling på grund af alder.

Begrundelsen for opsigelsen af klager var klagers manglende performance og kompetencer, da klager ikke længere efterlevede kravene i stillingen. Forud for opsigelsen havde der været løbende support, samtaler, sidemandsoplæring og støtte fra leder og kolleger.

I samarbejde mellem klager, klagers faglige organisation og klagers daværende leder blev der i slutningen af 2013 søgt om faglig anerkendelse inden for uddannelser under Industriens Uddannelser. I januar 2014 blev det godkendt. Det viste sig dog senere, at konvertering af klagers tyske uddannelse som kommunikationselektroniker til den danske elektronikfagtekniker var sket fejlagtigt.

Klager var god til rutineopgaver med simple problemstillinger og lav kompleksitet.

En del af det nuværende uddannelsessystem inden for fagteknikeruddannelsen består i at analysere, fejlfinde og reparere elektroniske print samt se på og teste elektriske diagrammer.

Den fremlagte dokumentation viser, at klager ikke besad de ønskede og påkrævede tekniske faglige kompetencer og viden for at kunne varetage de komplekse opgaver i stillingen på niveau med sine kolleger, at klager fik støtte og hjælp til prioritering af opgaver med henblik på tilegnelse af viden og kompetencer omkring fejlfinding og afhjælpning.

Det er påvist, at det ville kræve, at klager annullerede uddannelsesbeviset samt gennemførte et cirka 32 ugers langt uddannelsesforløb for at opkvalificere kompetencerne til et fagligt kompetenceniveau som elektronikfagtekniker.

Det 32 ugers uddannelsesforløb er ikke et sammenhængende forløb på otte måneder, men et uddannelsesforløb af omkring to års varighed, da det skal tilrettelægges med øvrige uddannelses-/skoleforløb, som vil kunne give klager et tilsvarende opkvalificeringsforløb. Uanset om indklagede kan få dækket en del af udgifterne til uddannelsesforløbet, så ligger et så omfattende uddannelsesforløb langt ud over virksomhedens forpligtelser til at fastholde en medarbejder i et job som faglært.

Påbegyndelse af uddannelsesforløbet ville i øvrigt først og fremmest kræve, at klager accepterede, at uddannelsesbeviset blev annulleret, hvilket klager ikke ønskede.

Stillingen som tekniker har naturligt, løbende over tid og i takt med den sædvanlige teknologiske samfundsudvikling ændret sig fra rutineprægede standardopgaver til systemtekniske fejlfindings- og reparationsopgaver af blandt andet elektriske print, test via diagrammer, analyseopgaver og styrekort. Det er opgaver af stor kompleksitet og kræver derfor stor selvstændighed og høje tekniske kompetencer af den enkelte.

Klager formåede ikke, til trods for sin lange ansættelse hos indklagede, løbende opfølgning, samtaler og support fra leder og kolleger, at tilegne sig de påkrævede og nødvendige kompetencer, for at leve op til kravene i stillingen som faglært tekniker.

Leder D overtog i forsommeren 2017 ledelsen af den afdeling, hvor klager var ansat. Afdelingen var forinden kortvarigt under ledelse af Leder B, der stoppede og gik på pension. Forud herfor var Leder A leder gennem en årrække.

Til MUS den 14. november 2017 med leder D var forventningsafklaringen fra lederens side at afstemme forventninger til værkfører, drøfte samarbejdet med klagers kolleger, klagers kompetencer samt fleksibilitet.

Klager var ikke kommet med tilbagemeldinger, som leder D skulle forholde sig til, men havde få dage før samtalen afleveret et længere notat omkring skizofreni til lederen. Dette havde intet med klagers jobsituation at gøre, og samtalen bar derfor mere præg af en trivselssamtale om klagers private situation.

Da klager til samtalen fortalte, at hun manglede kompetencer i forhold til jobindholdet, besluttede leder D at afbryde samtalen, og indkalde til et møde, hvor tillidsrepræsentanten og den lokale HR Generalist også deltog med henblik på at drøfte muligheden for, at klager kunne bestride et andet job og eventuelt et job som ufaglært medarbejder.

Klager blev oplyst om lønniveauet i jobbet som faglært contra jobbet som ufaglært. Det ville betyde en lønforskel på cirka 25 kr. brutto pr. time svarende til cirka 4.000 kr. brutto pr. måned i en fuldtidsstilling. Derudover blev klager informeret om varslingsperioden for eventuel stillingsændring samt konsekvenserne, hvis klager ikke ønskede at acceptere jobtilbuddet i ufaglært job.

Klager var ikke indstillet på et arbejde som ufaglært, og blev sygemeldt efter få dage i sit nye arbejde. Efter genoptagelse af arbejdet i januar 2018 kontaktede klager sin tillidsrepræsentant, fordi hun ønskede at komme tilbage til sin oprindelige afdeling. Tillidsrepræsentanten kontaktede herefter lederen.

En PIP er et ledelsesværktøj, som beskriver et forløb med en utilfredsstillende performance og manglende kompetencer samt nogle konkrete forbedringsforhold. Overskriften på klagers performance var temaerne manglende kompetencer, dårlig performance og højt sygefravær.

Performance forbedringsperioden var fastsat til den 11. januar 2018 til den 30. april 2018. PIP var samtidig en advarsel til klager om, at såfremt der ikke skete den ønskede forbedring af performance, kunne det få konsekvenser for ansættelsesforholdet.

Det er dokumenteret, at klager blev opsagt på baggrund af individuelle konkrete og sagligt begrundede årsager, nemlig klagers manglende performance og kompetencer, da klager ikke efterlevede kravene i stillingen.

Det er desuden dokumenteret, at klager var opmærksom på sine manglende kompetencer og viden til at udføre de mere teknisk komplicerede opgaver, og derfor samlede disse tekniske analytiske opgaver til hendes kolleger.

Klagers tyske uddannelse som kommunikationselektroniker havde fagligt og kompetencemæssigt væsentlige mangler i forhold til den danske uddannelse som elektronikfagtekniker.

Det har ingen sammenhæng med indklagedes personalepolitik, og ligger i øvrigt langt ud over arbejdsgivers forpligtelse til videreuddannelse af medarbejdere at acceptere og betale klagers gennemførelse af et så omfattende efteruddannelsesforløb. Dertil kommer den driftsmæssige konsekvens efteruddannelsesforløbet ville medføre, da klager ville skulle indgå i et sædvanligt uddannelsesforløb, som ville betyde, at de 32 uger ville være fordelt på et uddannelsesforløb på cirka to år.

Det er ikke korrekt, at indklagede hidtil altid var tilfreds med klager og hendes udvikling. Utilfredsheden med klagers manglende performance og kompetencer blev adskillige gange påtalt og dokumenteret blandt andet ved notat fra samtaleforløb og efterfølgende advarsel.

Det er påvist, at klager ikke kunne omsætte teoretisk viden til praktisk arbejde, ikke var effektiv i arbejdstiden, lod de mere komplekse opgaver ligge til en kollega og ikke selv var bevidst om at søge støtte, hjælp og faglig sparring hos leder.

Klager havde ikke, trods sin mangeårige erfaring i afdelingen, formået at erhverve og tilegne sig nødvendige kompetencer og viden til løsning af de mere komplekse tekniske opgaver. Dette måtte kolleger overtage.

Klager er på lige vilkår med kolleger blevet tilbudt og har haft mulighed for at deltage på relevante kurser.

Det er indklagedes opfattelse, at alle ansatte har et medansvar for egen udvikling. Dette medansvar har klager ikke haft overskud til eller formået at tage, blandt andet henset til hendes personlige udfordringer. Klagers personlige udfordringer blev der langt hen ad vejen taget hensyn til, både fra indklagede, de forskellige ledere samt teamet.

Indklagede tilbød, netop for at hjælpe klager til fastholdelse i ansættelsen, klager et ufaglært job med mindre ansvar, kompleksitet, kompetencekrav og behov for teoretisk viden. Dette blev tilbudt klager ad tre omgange – i efteråret 2018, forud for opsigelsen i maj 2019 og umiddelbart efter opsigelsen. Klager afslog hver gang tilbuddet, og fastholdt og gjorde krav gældende om at forblive i uændret ansættelse som faglært.

Klager henviser til ”kutymer”, hvilket der på ingen måde kan være tale om ved opgavevaretagelse, herunder klagers opfattelse om at påbegynde reparationer i henhold til den givne prioritering. Det ligger fuldt ud inden for ledelsesretten at lede og fordele arbejdet, og at vurdere medarbejdernes performance i

jobbet samt sammenholde medarbejdere i teamet for om muligt at få alle til at performe på allerbedste vis og på tilfredsstillende niveau.

Klager skulle i performanceperioden alene fastholde fokus på styrekort og sætte sig ind i disse fejltyper og afhjælpning samt få afsluttet opgaverne. Dette evnede klager ikke, til trods for adskillige tiltag og forsøg, herunder detaljeret ledelsessparring med eksempelvis opgaveprioritering, målsætning og effektivisering samt sidemandsoplæring fra kollega.

Kompetencekravene i stillingen som faglært tekniker, er en velkendt del af varetagelse af funktionen hos indklagede. Det er helt grundlæggende kompetencer, som alle faglærte medarbejdere inden for tekniker området bliver vurderet og arbejder ud fra, og som er nødvendige og påkrævede for at kunne arbejde som faglært teknikker. Teknikerne har og skal ved udførelse af det daglige printarbejde løbende erhverve og tilegne sig kompetencerne. Kompetencekravene er fremlagt af klagers leder, og har ikke noget med medarbejder L at gøre. Indklagede er uforstående overfor, hvorfor medarbejder L inddrages i dette.

Der blev kørt et individuelt konkret performance forbedringsforløb med klager, og derfor var øvrige ansatte i afdelingen ikke involveret eller fik dokumenterne udleveret.

Klager blev ved ansættelsens påbegyndelse, i ansættelsesforholdet og ved ophør af ansættelsen hos indklagede altid behandlet fuldt ud sagligt og på lige vilkår med indklagedes øvrige medarbejdere. Indklagede har på intet tidspunkt udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling.

Den indklagede virksomhed er en stor koncern med knap 6.000 medarbejdere i Danmark, hvoraf cirka 1.100 personer er ansat samme sted som klager, mens cirka 430 medarbejdere er ansat inden for produktionen.

Indklagede har stor fokus på diversitet for at styrke de enkelte teams, afdelinger og produktiviteten, og har mange ansatte med forskellige nationale, sproglige og kulturelle baggrunde.

Aldersgennemsnittet for produktionsmedarbejdere i klagers afdeling var pr. 1. juni 2018 47,9, pr. 1. november 2018 47, 8 og pr. 1. juni 2019 48,1.

For produktionsmedarbejdere i koncernen var aldersgennemsnittet pr. 1. juni 2018 49,0, pr. 1. november 2018 48,7 og pr. 1. juni 2019 49,0.

Aldersgennemsnittet i den indklagede virksomhed har ligget stabilt såvel på opsigelsestidspunktet, fratrædelsestidspunktet samt et år efter opsigelsen.

Indklagede udvikler og uddanner løbende sine medarbejdere, det være sig ved kurser, individuelle og løbende samtaler, samt udvikling i produktkendskab og i det daglige arbejde.

Det er direkte misfortolket, som hævdet af klager, at medarbejdere skal frygte for deres arbejde og tage en ny uddannelse for at kunne følge med udviklingen, når de når en vis alder. Det vises også med al tydelighed, at indklagede ikke blot opsiger medarbejdere, når de når en vis alder, da aldersgennemsnittet ligger stabilt i hele koncernen, som den indklagede virksomhed er en del af.

Denne sag handler alene om klager og klagers manglende performance og kompetencer. Klager formåede ikke at udvikle sine kompetencer og forbedre sin performance tilfredsstillende og til forventeligt niveau, da klager skulle op på niveau med sine kolleger. Dette uagtet at udvikling og tilegnelse af kompetencer kunne opnås i det daglige arbejde, ved intensivt arbejde med de teknisk komplekse opgaver. Klager vedblev at arbejde med rutinemæssige standardopgaver, hvor der var simple, forudsigelige problemstillinger og lav kompleksitet, selvom leder gentagne gange klart udtrykte krav til klager om at udføre systemtekniske fejlfindings- og reparationsopgaver med blandt andet elektriske print, test via diagrammer, analyseopgaver og styrekort.

Klager kunne have fastholdt et job hos indklagede, der netop på baggrund af klagers lange ansættelse i virksomheden forsøgte nogle tiltag og flere gange forud for opsigelsen tilbød klager fastholdelse i job hos indklagede som ufaglært medarbejder.

Sammenfattende er det indklagedes klare opfattelse, at klager ikke har påvist faktiske omstændigheder, som har givet anledning til at formode, at indklagede har udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling.

Hvis Ligebehandlingsnævnet måtte finde, at klager har påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der er udøvet forskelsbehandling på grund af alder, er det indklagedes opfattelse klart at have dokumenteret, at opsigelsen af klager er sket ud fra en saglig begrundelse, og at der ikke derved er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af alder efter lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. (forskelsbehandlingsloven).

Kompetence

Forskelsbehandlingsloven finder efter lovens § 1, stk. 7, ikke anvendelse, hvis et forbud mod forskelsbehandling på grund af alder og handicap følger af en kollektiv overenskomst eller aftale, der som minimum svarer til bestemmelserne i Rådets direktiv nr. 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (beskæftigelsesdirektivet).

Klagers ansættelse hos indklagede skete i henhold til Industriens Overenskomst. Som bilag 19 til overenskomsten fremgår aftale mellem DI og CO-industri af 2. oktober 2004 om implementering af beskæftigelsesdirektivets bestemmelser om alder og handicap.

Højesteret fastslog i dom af 27. august 2013 i sag 351/2011 (U. 2013.3147H), at der med aftalen mellem DI og CO-industri af 2. oktober 2004 er sket en fyldestgørende implementering af beskæftigelsesdirektivet, og at der derfor ikke var grundlag for at fastslå, at forbuddet i overenskomsten mod forskelsbehandling på grund af alder ikke mindst svarer til direktivets bestemmelser.

Ligebehandlingsnævnet vurderer herefter, at forskelsbehandlingsloven ikke finder anvendelse i denne sag, jf. lovens § 1, stk. 7.

Det fremgår af lov om Ligebehandlingsnævnets § 1, stk. 6, at nævnet kan behandle klager fra en lønmodtager om brud på bestemmelser i kollektive overenskomster, der indeholder tilsvarende pligt til ligebehandling som eksempelvis forskelsbehandlingsloven, hvis lønmodtageren godtgør, at vedkommende faglige organisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af kravet.

Klagers faglige organisation indbragte for klager sagen for Afskedigelsesnævnet den 4. september 2018.

Klagers faglige organisation nedlagde i klageskriftet påstand om, at indklagede skulle annullere opsigelsen, subsidiært at indklagede skulle betale en af Afskedigelsesnævnet fastsat godtgørelse for usaglig afskedigelse i strid med Hovedaftalens § 4, stk. 3.

Indklagede indgav den 13. september 2018 svarskrift til Afskedigelsesnævnet med påstand om frifindelse.

Klagers faglige organisation hævede herefter sagen. Af brev af 2. oktober 2018 blev beslutningen af den faglige organisation begrundet i, at de ikke fandt sagen egnet til afgørelse ved en hovedforhandling i Afskedigelsesnævnet, da de ikke anså det som muligt at løfte bevisbyrden for, at der var tale om en usaglig afskedigelse.

Der havde på dette tidspunkt været afholdt et forberedende møde til Afskedigelsesnævnet.

Klager indbragte den 9. maj 2019 sagen for Ligebehandlingsnævnet.

Det følger af Højesterets dom af 17. august 2009 i sag 245/2006 (U. 2009.2702H), at det forhold, at der i en sag er indgivet en klage til Afskedigelsesnævnet, medfører, at adgangen til at indbringe sagen for domstolene er afskåret.

I afgørelse af 12. oktober 2018 i sagsnr. 18-27812 vurderede Ligebehandlingsnævnet, at klagers forbund ved at indgive klage til Afskedigelsesnævnet endeligt og bindende havde valgt forum for tvistens løsning med den virkning, at klager ikke efter dette tidspunkt kunne rejse kravet ved Ligebehandlingsnævnet.

I afgørelser af 8. maj 2013 i sagsnr. 7100616-12, 7100602-12, 7100565-12, 7100524-12, 7100569-12 og 7100562-12 vurderede Ligebehandlingsnævnet, at de voldgiftaftaler, der var indgået mellem parterne i de enkelte sager, udgjorde bindende aftaler om, at spørgsmål om forskelsbehandling i forbindelse med afskedigelsen af klagerne skulle behandles ved faglig voldgift.

Valget af Afskedigelsesnævnet som forum for tvistens løsning har herefter som udgangspunkt den virkning, at klager ikke efterfølgende kan rejse samme krav ved Ligebehandlingsnævnet.

Spørgsmålet er dog, om der konkret er grundlag for at fravige dette udgangspunkt.

Det fremgår af forarbejderne til lov om Ligebehandlingsnævnets § 1, stk. 6, at bestemmelsen har til formål at sikre, at personer, der mener sig forskelsbehandlet på grund af f.eks. alder, kan få behandlet en sag ved Ligebehandlingsnævnet, når sagen ikke vil blive behandlet ad fagretlig vej. Det fremgår videre, at bestemmelsen svarer til arbejdsretslovens § 11, stk. 2.

Højesterets dom af 27. august 2013 i sag 351/2011 (U. 2013.3147H) angik en situation, hvor en lønmodtagers forbund havde rejst sag ved faglig voldgift, men senere hævet voldsgiftssagen. Lønmodtageren anlagde herefter sag ved de almindelige domstole. Højesteret udtalte, at det følger af forarbejderne til arbejdsretslovens § 11, stk. 2, at lønmodtageren skal godtgøre, at vedkommende faglige organisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af kravet eller opgiver at føre en påbegyndt sag herom til afslutning. Da lønmodtageren ikke havde tilvejebragt oplysninger om baggrunden for, at forbundet havde hævet voldgiftssagen, var lønmodtageren afskåret fra at få kravet behandlet ved de almindelige domstole.

I den konkrete sag for nævnet har klager tilvejebragt oplysninger om baggrunden for, at den faglige organisation opgav at føre sagen videre i det fagretlige system.

I afgørelse af 7. januar 2021 i sagsnr. 19-29489 vurderede Ligebehandlingsnævnet, at der konkret var grundlag for at fravige udgangspunktet om, at valget af faglig voldgift som forum for tvistens løsning havde den virkning, at klageren ikke efterfølgende kunne rejse samme krav ved Ligebehandlingsnævnet. Nævnet lagde vægt på, at klageren blandt andet havde tilvejebragt oplysninger om baggrunden for, at hendes faglige organisation opgav at føre sagen videre i det fagretlige system.

Efter en samlet vurdering af oplysningerne i sagen kan det forhold, at klagers faglige organisation indledningsvist indbragte spørgsmålet om opsigelsens saglighed for Afskedigelsesnævnet, ikke føre til, at nævnet nu er afskåret fra at behandle spørgsmålet om forskelsbehandling.

Nævnet har blandt andet lagt vægt på, at der for Afskedigelsesnævnet ikke blev gjort påstand om forskelsbehandling pga. alder gældende.

Ligebehandlingsnævnet behandler derfor klagen.

Forskelsbehandling på grund af alder

Ligebehandlingsnævnet behandler klagen efter overenskomstens regler om forskelsbehandling på grund af alder.

Der må herefter ikke ske forskelsbehandling af ansatte eller ansøgere på grund af alder til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelser, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og ansættelsesvilkår, adgang til erhvervsuddannelse og omskoling.

Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af alder behandles ringere end en anden bliver, er blevet eller vil blive behandlet i en tilsvarende situation.

Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, betingelse eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer med en bestemt alder ringere end andre personer.

Hvis en person, der anser sig for krænket, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der udøves direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af alder, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Klager blev afskediget ved brev af 4. juni 2018 med henvisning til manglende performance og kompetencer, og det forhold, at hun ikke efterlevede kravene, der var til klagers stilling som elektronikmekaniker. På det tidspunkt var klager 53 år.

Af de fremlagte notater og skemaer fra diverse afholdte møder og medarbejderudviklingssamtaler fremgår, at indklagede var utilfreds med klagers performance, og at klager generelt manglede kompetencer til at bestride sin stilling hos indklagede. Af den fremlagte Performance Improvement Plan indgået mellem klager og indklagede fremgår ligeledes, at klager manglede kompetencer.

Ud fra en samlet vurdering af oplysningerne i sagen, vurderer nævnet, at klager ikke har påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at klagers alder havde betydning for indklagedes beslutning om ikke at tilbyde hende videreuddannelse og at afskedige hende fra sin stilling hos indklagede.

Klager får derfor ikke medhold i klagen.

Retsregler

Afgørelsen er truffet efter følgende bestemmelser:

Lov om Ligebehandlingsnævnet

- § 1, stk. 1, og stk. 3 og stk. 6, om nævnets kompetence
- § 9, stk. 1, om klagebehandling
- § 12, stk. 1, om klagebehandling

Forskelsbehandlingsloven

- § 1, stk. 1-3 og stk. 7, om lovens anvendelsesområde
- § 2, om forbud mod forskelsbehandling
- § 3, om forbud mod forskelsbehandling